



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK KARYA BHAKTI BREBES**

SKRIPSI

Oleh :

UMI LAELATUL KHASANAH

NPM : 4116500312

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2020



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK KARYA BHAKTI BREBES**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Pesryaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

UMI LAELATUL KHASANAH

NPM : 4116500312

Diajukan Kepada :

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2020



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK KARYA BHAKTI BREBES**

SKRIPSI

Oleh :

UMI LAELATUL KHASANAH


NPM : 4116500312

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 10 Oktober 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. Mahben Jalil, S.E., MM.
NIDN. 0611037202


Setyowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009057801


Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Yuni Utami, S.E., M.M
NIDN. 0616067602

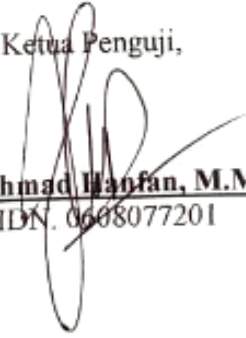
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Umi Laelatul Khasanah
NPM : 4116500312
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Di SMK Karya Bhakti Brebes


Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 10 Oktober 2020


Ketua Penguji,


Dr. Ahmad Hanfan, M.M.
NIDN. 0608077201

Penguji I


Dra. Sri Murdiati, M.Si.
NIDN. 0609096501

Penguji II


Setyowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Yuni Utami, S.E., M.M
NIDN. 0616067602

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari besok. Dan yang terpenting adalah jangan sampai berhenti bertanya.

(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Ayah dan Bunda Tercinta
2. Kakak Adikku tercinta
3. Sahabatku
4. Universitas Pancasakti Tegal

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Umi Laelatul Khasanah
NPM : 4116500312
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK Karya Bhakti Brebes”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, Agustus 2020
Yang Menyatakan,



Umi Laelatul Khasanah
Umi Laelatul Khasanah

ABSTRAK

Umi Laelatul Khasanah, 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK Karya Bhakti Brebes.

Karyawan merupakan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam tujuan pendidikan nasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dalam poses pembelajaran. Karyawan dengan kinerja tinggi akan berusaha untuk menunjukkan prestasi yang tinggi demi meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga mutu pembelajaran akan semakin meningkat pula.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini adalah 1) Dari hasil pengujian korelasi rank spearman komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,846 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Dari hasil pengujian korelasi rank spearman iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,691 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 3). Dari hasil pengujian korelasi berganda komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,742 dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($31,87 > 3,18$).

Kesimpulan penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. 2) terdapat pengaruh kuat dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. 3). terdapat pengaruh kuat dan signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

Kata Kunci : komitmen organisasi, iklim organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Umi Laelatul Khasanah, 2020. The Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employees Performance at Vocational Work Bhakti Brebes.

Employeeess are the most important component in creating quality human resources in accordance with the noble ideals of the nation as set out in national education goals. Therefore, high employees performance is needed in the learning process. Employeeess with high performance will try to show high achievement in order to improve the quality of teaching so that the quality of learning will also increase

The research method used in this study is a survey method. While the data analysis method used is Spearman rank correlation analysis, multiple correlation analysis and coefficient of determination analysis.

The results of this study are 1) From the Spearman rank correlation test results of organizational commitment to employees performance results obtained by 0.846 with a significance value of $0.000 < 0.05$. 2) From the results of testing the Spearman rank correlation of organizational climate on employees performance obtained results of 0.691 with a significance value of $0.000 < 0.05$. 3). From the results of multiple correlation testing organizational commitment and organizational climate on employees performance obtained results of 0.742 with a Fcount greater than Ftable ($31.87 > 3.18$).

The conclusions of this study are 1) there is a very strong and significant influence on organizational commitment to the performance of employeeess at SMK Karya Bhakti Brebes. 2) there is a strong and significant influence of organizational climate on employees performance at SMK Karya Bhakti Brebes. 3). there is a strong and significant influence of organizational commitment and organizational climate together on the performance of employeeess at SMK Karya Bhakti Brebes.

Keywords: organizational commitment, organizational climate, teacher performance

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK Karya Bhakti Brebes**” dapat selesai dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen. Dalam penelitian skripsi ini ditemui beberapa kesulitan, namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, tidak berlebihan apabila dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany R, S.E., M.M., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Yuni Utami, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Setyowati Subroto, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan motivasi demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti sadar banyak hal yang masih kurang dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu saran dan kritik dalam bentuk apapun sangat peneliti harapkan untuk perbaikan di kemudian hari.

Tegal, Agustus 2020

Umi Laelatul Khasanah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Sumber Daya Manusia	11
2. Kinerja Karyawan.....	13

3. Komitmen Organisasi.....	18
4. Iklim Organisasi	26
5. Pendidikan	33
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	41
D. Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	45
B. Populasi dan Sampel	45
C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel.....	48
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	52
F. Teknik Analisis Data.....	54
1. Analisis Korelasi Rank Spearman.....	54
2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman	56
3. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda	58
4. Analisis Koefisien Determinasi	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	61
B. Hasil Penelitian	65
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reliabilitas	68

3. Deskripsi Responden.....	69
4. Analisis Korelasi Rank Spearman.....	71
5. Analisis Korelasi Bergandad.....	74
6. Koefisien Determinasi.....	78
C. Pembahasan.....	79
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	85
C. Keterbatasan Penelitian.....	87
 DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1 : Studi Penelitian Terdahulu	40
3 : Sampel Penelitian	47
4 : Opersionalisasi Variabel Penelitian	49
5 : Intepretasi Nilai r	55
6 : Hasil Uji Validitas Instrumen	66
7 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	68
8 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	69
9 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
10 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	70
11 : Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	70
12 : Korelasi <i>Rank Spearman</i> Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.....	72
13 : Korelasi <i>Rank Spearman</i> Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
1	: Kerangka Pemikiran Konseptual	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 : Kuesioner Penelitian.....	91
2 : Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	97
3 : Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi.....	98
4 : Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	99
5 : Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Penelitian Variabel Komitmen Organisasi	101
6 : Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Penelitian Variabel Iklim Organisasi	103
7 : Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Penelitian Variabel Kinerja Karyawan.....	105
8 : Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	107
9 : Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi	108
10 : Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	110
11 : Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Keberhasilan suatu lembaga/sekolah tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satunya adalah bagaimana kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berada dalam lingkungan lembaga/sekolah tersebut, khususnya bagi staf tata usaha yang harus menunjukkan kinerja lebih dengan memberikan suatu pelayanan yang baik.

Konsep pelayanan tidak hanya dipakai dalam dunia usaha/bisnis, tetapi juga dipakai dalam dunia pendidikan. Kualitas layanan yang baik memiliki hubungan erat dengan kepuasan masyarakat, kualitas layanan memberikan dorongan kepada masyarakat untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat dengan lembaga. Dengan demikian ikatan hubungan seperti ini memungkinkan lembaga untuk memahami dengan seksama harapan masyarakat serta kebutuhan mereka dalam pendidikan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam suatu lembaga menunjukkan bahwa banyak orang yang masih kurang dalam memberikan sebuah pelayanan bagi pengguna layanan, sehingga banyak pengguna layanan yang kurang puas dan kerap mengeluarkan kata-kata yang tidak baik. Terdapat banyak hal yang membuat pengguna layanan tidak merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh sebuah lembaga, salah satunya ialah ketidakramahan seseorang, merasa acuh tak acuh, tidak peduli, berkata-kata dengan nada yang tinggi kepada pengguna layanan. Hal demikian sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian tujuan lembaga karena memberikan rasa tidak nyaman terhadap pengguna layanan tersebut.

Dalam memberikan layanan yang terbaik, dibutuhkan keahlian yang dapat dipergunakan untuk membantu memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi, keahlian yang dimiliki haruslah sesuai dengan keahlian masing-masing dan sesuai dengan di mana seseorang ditempatkan, sehingga akan menciptakan suatu kinerja yang baik. Akan tetapi suatu kinerja tidak akan berjalan dengan efektif tanpa didasari dengan keahlian yang

dimiliki, karena pada saat seseorang membutuhkan informasi yang sangat urgent dan pemberi layanan tidak memiliki keahlian yang handal dalam bidangnya akan menyebabkan penerima layanan akan merasa tidak puas dengan layanan yang diberikan. Hal ini akan menimbulkan kesan tidak baik kepada pengguna layanan. Dengan demikian untuk memberikan kesan yang baik kepada pengguna layanan dan peningkatan mutu pendidikan harus adanya upaya peningkatan kinerja yang dilakukan baik dari kepala sekolah maupun staf-staf yang bekerja di dalamnya.

Studi awal peneliti memperlihatkan di SMK Karya Bhakti Brebes memiliki permasalahan kinerja karyawan, tepatnya masalah kuantitas pekerjaan, kualitas pelayanan, penyelesaian pekerjaan, kehadiran, dan kerjasama tim yang harus segera dibenahi untuk menjaga mutu dari SMK Karya Bhakti Brebes. Dalam studi awal tersebut, peneliti berusaha menggali informasi mengenai lima faktor tersebut dan menemukan fakta awal bahwa banyak pekerjaan yang tidak mencapai target, minimnya kekompakan tim, tingkat kehadiran tepat waktu rendah. Selain itu permasalahan dalam yang terjadi di SMK Karya Bhakti Brebes yaitu masih banyak karyawan yang tidak disiplin yaitu yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut ini adalah data absensi karyawan SMK Karya Bhakti Brebes.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan SMK Karya Bhakti Brebes Tahun 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Kumulatif Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	26	55	45	3,15
Februari	23	55	29	2,29
Maret	25	55	50	3,64
April	24	55	29	2,20
Mei	25	55	51	3,71
Juni	18	55	59	5,96
Juli	27	55	54	3,64
Agustus	25	55	49	3,56
September	25	55	45	3,27
Oktober	25	55	41	2,98
November	25	55	47	3,42
Desember	24	55	46	3,48
Rata-rata				3,44

Sumber: SMK Karya Bhakti Brebes Tahun 2019

Pada tahun 2019 karyawan SMK Karya Bhakti Brebes menunjukkan tingkat kehadiran yang masih tidak stabil. Tingkat ketidakhadiran yang paling tinggi yaitu pada bulan Juni 2019 yang hingga mencapai 5,96%. Seharusnya sebagai karyawan di instansi pendidikan tingkat kehadiran karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes adalah maksimal 1% agar dapat memberi pelayanan kepada peserta didik dengan baik

Permasalahan lain yang berkaitan dengan iklim organisasi adalah adanya kerjasama antar sesama rekan kerja di instansi yang masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu di kasus lain, keterlambatan pengumpulan

laporan kepada kepala sekolah atau dinas terkait juga kerap kali terjadi yang mengakibatkan penumpukan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: kompetensi, motivasi kerja, kemampuan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penelitian ini terhadap sekolah SMK Karya Bhakti Brebes, diperoleh gambaran bahwa sebagian guru terlihat kurang semangat dalam mengajar. Ada beberapa guru yang terlambat masuk kedalam kelas untuk memulai pelajaran. Selain itu juga guru-guru sering berkumpul dan ngobrol di ruang guru ketika seharusnya memulai pelajaran di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa semangat sebagian guru tersebut relatif rendah.

Komitmen organisasi merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau organisasi. Komitmen organisasi di buat dan disepakati bersama untuk memberikan kemudahan pencapaian tujuan organisasi dibuat dan di sepakati bersama untuk memberikan kemudahan pencapaian tujuan organisasi, pemberian reward dan punishment. Dengan demikian terbentuk rambu-rambu yang dapat di jadikan sebagai panduan (*gaides*) bagi pegawai dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya.

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja,

prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di instansi yang bersangkutan. Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan instansinya. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor.

Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Iklm organisasi merupakan sesuat yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok maupun secara organisasi; Komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia; imbalan dan sanksi yang di terapkan.

Iklm orgainsasi yang dirasakan oleh karyawan SMK Karya Bhakti Brebes mengenai lingkungan kerjanya akan membuat karyawan tersebut dapat memperkirakan apa yang akan dihadapi pada saat karyawan tersebut bekerja. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap beberapa besar usaha yang akan digerakkan sebagai antisipasi terhadap kondisi yang akan dihadapinya itu. Iklm organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan ini membuat para karyawan SMK Karya Bhakti Brebes merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak menciptakan suasana yang membawa dirinya untuk mencapai aktivitas dengan baik, sehingga tidak memberikan energi atau daya bagi dirinya untuk menunjukan kinerja yang optimal. Jika iklim organisasi ini berlangsung terus menerus diduga dapat membuat karyawan SMK Karya Bhakti Brebes tidak bisa mengharapkan perubahan keadaan kearah yang lebih baik. Keadaan itu tidak akan meningkatkan kinerja, tetapi cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGNISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK KARYA BHAKT BREBES”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.
2. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan penelitian selanjutnya, yang berhubungan dengan kinerja guru terutama mengenai efektivitas pelaksanaan komitmen organisasi dan iklim organisasi sekolah, dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Hal ini yang dapat digali dari penelitian ini adalah kemungkinan munculnya pengembangan konsep-konsep kontekstual yang berkenaan dengan independensi antara komitmen organisasi dan iklim organisasi sekolah yang memberikan peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Kegiatan penelitian ini adalah sebagai sarana pembelajaran penelitian di bidang ilmiah serta menambah pengetahuan terhadap bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bacaan di bidang manajemen yang berkaitan dengan perkuliahan manajemen terkait dengan kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variable-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan.

1. Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Nawawi (2012:16) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang

sudah maupun yang belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Menurut Rivai (2016:19) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi diberbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer, maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Oleh karena itu kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan dan keterampilan yang akan menentukan berhasilnya seseorang

menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sortan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut (Febrianty dkk, 2020:66)

- a. Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:
 - 1) Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - 2) Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

- c. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau lebih di kenal dengan penampilan kerja atau *performane* mengandung pengertian sebagai sebagai suatu kemampuan yang dapat dicapai personil sebagai persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dapat dijabarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2006: 86) yang mengemukakan bahwa “Kinerja atau *performane* berapa besar dan jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan. Diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola dan perilaku aktualisasi yang dimiliki”.

Sementara Anwar (2004: 310) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dan telah dapat dilaksanakan berhubungan dengan tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik, apabila dia dapat melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dan memiliki kinerja yang buruk apabila dia tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja hanya akan dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian. Jika semua tugas yang

dilaksanakan seseorang benar-benar dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat menggambarkan keseluruhan tugas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan aktualisasi dari pekerjaannya dalam peranannya sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan pembimbing siswa dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pelatihan sebagai komitmen pada profesinya. Gaffar (2007: 159) mengemukakan bahwa *performance based teacher* meliputi:

- 1) *Content knowledge*, yakni menguasai materi yang harus disampaikan kepada siswa.
- 2) *Behaviourial skill*, yakni merupakan ketrampilan perilaku untuk menguasai didaktik metodologi yang bersifat pedagogi atau andragogi sebagai keahlian dan ketrampilan dalam proses pembelajaran/pelatihan.
- 3) *Human relation skill*, yakni kemampuan untuk melakukan komunikasi dan sosialisasi terhadap siswa, sesama guru dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan dan latihan.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan tujuan dan standar organisasinya. Kinerja seperti yang dikemukakan di atas, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja mengajar yang baik merupakan salah satu syarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses belajar mengajar. Dengan demikian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk senantiasa mampu tampil dengan baik.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja

Penilaian harus dilakukan secara objektif agar profesional dan berkompeten. Melalui penilaian prestasi kerja pegawai, dapat diketahui kelebihan dan kelemahan yang ada pada setiap pegawai. Jika pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka dimungkinkan adanya promosi. Sebaliknya, pegawai yang prestasi kerjanya rendah dapat diperbaiki dan ditingkatkan melalui pendidikan atau pelatihan. Menurut Mangkunegara (2011:77), ada enam metode penilaian kinerja pegawai:

- 1) *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- 2) *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai
- 3) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku

pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

- 4) Metode peninjauan lapangan (*field review method*), seseorang ahli departemen membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja pegawai. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk direview. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.
- 5) Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliable dan valid. Metode evaluasi kelompok ada tiga: *ranking, grading, point allocation method*.
- 6) Metode ranking, penilai membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya. Metode penilaian ini

memisah-misahkan atau menyortir para pegawai dalam berbagai klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proposi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

- 7) *Point location*, merupakan bentuk lain dari grading, penilai diberikan sejumlah nilai total dialokasikan di antara para pegawai dalam kelompok. Para pegawai yang baik diberi nilai lebih besar daripada pegawai dengan kinerja lebih jelek. Kebaikan dari metode ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif di antara para pegawai, meskipun kelemahan-kelemahan efek halo (*halo effect*) dan bias kesan terakhir masih ada

Menurut Bernardin dan Russel (2009:97) ada 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

- 1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- 3) *Timeliness*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan menurut waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) *Cost - effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need for supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana Pegawainya memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja

Simmamora (2014:82) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kesempatan berinovasi dan imbalan

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan nya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2006:98) memberikan definisi *“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”* yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan

yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi (Dessler, 2012:97).

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sopiah (2017:156) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai – nilai organisasi. Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor : (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Komitmen organisasional memiliki tiga indikator: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi (Sopiah, 2017 : 156).

Definisi komitmen organisasional menurut (Wibowo, 2017 : 188) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turn over*).

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

b. Konsepsi Komitmen Organisasi

Dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut (Sopiah, 2017 : 157) :

- 1) Pendekatan pertukaran (*exchange approach*), di mana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.
- 2) Pendekatan psikologis, di mana pendekatan ini lebih menekankan organisasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja

yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya (Sopiah, 2017 : 157) :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya organisasi, dan Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

c. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu (Sopiah, 2017 : 157) :

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai – nilai dari karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

d. Cara Membangun Komitmen Organisasi

Terdapat sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu (Sopiah, 2017 : 159) :

- 1) *Make it charismatic* : Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- 2) *Build the tradition* : Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus – menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) *Have comprehensive grievance procedures* : Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- 4) *Provide extensive two – way communications* : Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- 5) *Create a sense of community* : Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai – nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- 6) *Build value – based homogeneity* : Membangun nilai – nilai yang didasarkan adanya kebersamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

- 7) *Share and share alike* : Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- 8) *Emphasize barnraising, cross – utilization, and teamwork* : Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat yang kering”. Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.
- 9) *Get together* : Adakan acara – acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali – kali produksi di hentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
- 10) *Support employee development* : Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.

- 11) *Commit to actualizing* : Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing – masing.
- 12) *Provide first – year job challenge* : Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap – tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap – tahap berikutnya.
- 13) *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dll.
- 14) *Promote from within*. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak *intern* perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
- 15) *Provide developmental activities*. Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

- 16) *The question of employee security*. Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
- 17) *Commit to people – first value*. Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar – benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
- 18) *Put it in writing*. Data – data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan.
- 19) *Hire “right-kind” managers*. Bila pimpinan ingin menanamkan nilai – nilai, kebiasaan – kebiasaan, aturan – aturan, disiplin, dll pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari – hari.
- 20) *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata – kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya

pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata – kata atau berbicara.

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang *confuse*. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2011:51).

4. Iklim Organisasi.

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Robbins dan Judge (2016: 4) mengemukakan bahwa suatu organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan.

Menurut pendapat Timpe (2013: 4) iklim organisasi adalah merupakan serangkaian lingkungan kerja yang diukur berdasarkan kolektif dari berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu. Iklim organisasi bukan hanya pada tataran gaya kepemimpinan dan perilaku pegawai yang ada dalam organisasi yang bersifat abstrak, akan tetapi perlu dikaji sejauh mana standar dimensi yang ada dalam iklim organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2010:122), Iklim organisasi adalah Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Simamora (2011:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas bila dikaji, maka peneliti menyimpulkan bahwasanya iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

b. Mengukur Iklim Organisasi

Anarogo dan Widiyanti (2012:59) mengemukakan bahwasanya untuk mengukur iklim organisasi dapat dilihat melalui perbedaan antara iklim yang ada dan iklim yang diharapkan. Ada 7 hal yang dilakukan dalam upaya mengukur iklim organisasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Konformitas, apabila dalam suatu organisasi banyak sekali memiliki aturan yang harus dituruti oleh para pekerja padahal aturan tersebut tidak ada relevansinya atau hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Tanggung jawab, apabila setiap keputusan yang diambil dalam suatu organisasi dilakukan oleh pimpinan maka organisasi tersebut dikatakan mempunyai iklim organisasi yang rendah, karena pada dasarnya bawahan tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam organisasi.
- 3) Imbalan, setiap kegiatan yang dilakukan dan mendapatkan hasil atau prestasi yang baik tidak mendapatkan penghargaan apapun dari pihak perusahaan sebaliknya jika dilakukan kesalahan maka para karyawan

diberi hukuman yang berat, iklim kerja yang demikian disebut iklim kerja dengan imbalan yang rendah.

- 4) Semangat kelompok, apabila dalam organisasi orang-orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai dan tidak ada perasaan kelompok maka iklim kerja yang demikian disebut dengan semangat kerja yang rendah.
- 5) Kejelasan, suatu organisasi memiliki prosedur kerja yang tidak jelas, orang-orang merasa tidak mengetahui dengan pasti yang mana tanggungjawab dan wewenangnya.
- 6) Standar, ketentuan yang ditetapkan tentang mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh para anggota.
- 7) Kepemimpinan, untuk menciptakan suatu organisasi efektif perlu adanya iklim organisasi yang meliputi harapan pegawai yang tinggi, sikap yang positif, kurikulum terorganisir dan sistem reward dan intensif pegawai

Selanjutnya Streess dalam Wilson (2013:32) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

1) Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya

melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2) Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal. Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat di luar forum formal. Komunikasi informal tidak bisa diabaikan oleh pimpinan karena akan membutuhkan keakraban.

3) Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi. Peran pimpinan dalam hal ini yaitu membuat para personil/pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan ide-ide nya.

4) Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat control atau pengawasan.

5) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di dalamnya. Apabila fasilitas-fasilitas tersebut cukup lengkap, tertata rapi dan bersih akan membuat pegawai merasa nyaman dan potensi dirinya akan berkembang.

Berdasarkan pemaparan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dapat disimpulkan bahwasanya iklim yang mempengaruhi hubungan dengan keadaan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam organisasi atau tempat ia bekerja sebagai perwujudan bentuk perilaku-perilaku dari setiap individu. Penciptaan iklim hubungan pegawai dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar dalam memberikan hasil. Iklim organisasi itu

dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif

c. Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi

Terdapat dua faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan iklim organisasi yang baik yaitu faktor internal dan eksternal seperti kondisi keamanan dan keadaan di sekeliling kantor. Hal inilah yang mendukung terciptanya iklim kerja yang menyenangkan, dari iklim kerja yang nyaman akan berakibat pada kinerja pegawai yang baik pula. Jika melihat dalam dunia pendidikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan kelas yang baik antara lain (Rohani, 2014:157):

1) Kondisi fisik, mencakup:

- a) Ruang tempat berlangsungnya proses belajar-mengajar
- b) Pengaturan tempat duduk
- c) Ventilasi dan pengaturan cahaya
- d) Pengaturan penyimpanan barang-barang

2) Kondisi Sosio-Emosional, mencakup:

- a) Tipe kepemimpinan
- b) Sikap guru
- c) Suara guru
- d) Dan pembinaan hubungan baik.

3) Kondisi Organisasional

Merupakan kegiatan rutinitas yang dilakukan secara organisasional baik pada tingkat kelas ataupun tingkat organisasi. Sama halnya dengan suatu lembaga adanya kondisi organisasional.

5. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha membina dan mengembangkan kepribadian manusia baik dibagian rohani atau dibagian jasmani. Ada juga beberapa orang ahli mengartikan pendidikan itu adalah suatu proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam mendewasakan melalui pengajaran dan latihan. Dengan pendidikan kita bisa lebih dewasa karena pendidikan tersebut memberikan dampak yang sangat positif bagi kita, dan juga pendidikan tersebut bisa menembus buta huruf dan akan memberikan ketrampilan, kemampuan mental dan lain sebagainya. Seperti yang tertera didalam UU No.20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan , pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan negara.

Pendidikan pada dasarnya adalah usaha sadar untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia peserta didik dengan cara mendorong dan memfasilitasi kegiatan belajar mereka. Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam menentukan perubahan sosial. Perubahan ke arah kemajuan dan kesejahteraan hidup yang berkualitas.

Pendidikan bertanggungjawab atas terciptanya generasi bangsa yang paripurna, sebagaimana tercantum dalam garis-garis besar haluan negara yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin (Patoni, 2014:42).

Ki Hajar Dewantara sebagai bapak pendidikan Nasional Indonesia mengatakan pendidikan tersebut adalah merupakan tuntutan didalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksud dari pendidikan yaitu menuntun segala kodrat yang ada pada anak-anak tersebut agar mereka dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan.

Pembelajaran merupakan suatu proses penyaluran informasi atau pesan dari pendidik ke peserta didik yang direncanakan, didesain, dilaksanakan, dan dievaluasi secara sistematis yang dilakukan di sekolah maupun di luar sekolah dimana akan terjadi interaksi antara keduanya. Pembelajaran dapat dipandang dari dua sudut, pertama, pembelajaran dipandang sebagai suatu sistem, pembelajaran terdiri dari sejumlah komponen yang terorganisasi antara lain tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, strategi dan metode pembelajaran, media pembelajaran, dan tindak lanjut pembelajaran (remedial dan pengayaan). Kedua, pembelajaran dipandang sebagai suatu proses, maka pembelajaran merupakan rangkaian upaya atau

kegiatan pendidik dalam rangka membuat peserta didik belajar (Komalasari, 2011:2).

Pendidikan merupakan modal yang sangat penting dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Dalam pendidikan di Indonesia kita dapat memperoleh banyak pengetahuan seperti pengetahuan tentang moral, agama, kedisiplinan dan masih banyak lagi yang lainnya. Dalam pendidikan Indonesia pengembangan pikiran sebagian besar dilakukan disekolah-sekolah atau diperguruan tinggi melalui bidang studi yang dipelajari dengan cara pemahaman soal-soal, pemecahan berbagai masalah, menganalisis sesuatu serta menyimpulkannya.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian kali ini peneliti menyertakan beberapa penelitian dari penelitian terdahulu untuk dijadikan acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh M. Saleh Lubis (2015) tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kerja. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, dan pembentukan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kerja sebagai variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengolahannya menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini populasinya 217 dan teknik yang digunakan adalah teknik *sampling* dan menggunakan rumus *Proportionate Random Sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan nya adalah penelitian yang dilakukan oleh M. Saleh Lubis (2015) ini bertujuan untuk melihat baik buruknya kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sedangkan penelitian ini adalah bertujuan untuk melihat bagaimana iklim organisasi dan komitmen organisasi para guru di SMK Karya Bhakti Brebes Dan persamaan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak (2019) tentang pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah etos kerja dan iklim organisasi sebagai variabel

independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Dalam penelitian ini populasinya 103 dan penelitian ini menggunakan metode tabel Krejcie dan Morgan. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahruddin, Nurlaely Razak (2019) dengan penelitian ini adalah bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana iklim organisasi dan komitmen organisasi para guru di SMK Karya Bhakti Brebes. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk meneliti kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arsan (2016) tentang pengaruh iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya 30 dan penelitian ini menggunakan. Alat analisis dalam

penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada kantor keccamatan bahodopi kabupaten morowali. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Arsan (2016) ini adalah bertujuan untuk meneliti pengaruh iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana iklim organisasi dan komitmen organisasi para guru di SMK Karya Bhakti Brebes. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk meneliti kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pande Aditya Jaya (2018) tentang pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Jayakarta Balindo. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi sebagai variabel independen, dan *turnover intention* karyawan pada PT.Jayakarta Balindo sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kausatif. Dalam penelitian ini populasinya ada 95 orang karyawan dan penelitian ini menggunakan teknik *sample random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, jadi *turnover intention* dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Pande

Aditya Jaya (2018) ini adalah bertujuan untuk meneliti pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan penelitian ini adalah bertujuan untuk melihat bagaimana iklim organisasi dan komitmen organisasi para guru di SMK Karya Bhakti Brebes. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk meneliti kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid Abdillah, Rizqa dan Rita Anugerah (2016) tentang dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dampak iklim organisasi sebagai variabel independen, dan stres kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya ada 60 orang karyawan dan sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bukti empiris yang menjelaskan bahwa iklim organisasi yang sehat akan memberikan dampak langsung terhadap stres kerja yang rendah dan kinerja karyawan yang tinggi. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid Abdillah, Rizqa dan Rita Anugerah (2016) ini adalah dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja, sedangkan penelitian ini adalah bertujuan untuk melihat bagaimana iklim organisasi dan komitmen organisasi para guru di SMK Karya Bhakti Brebes.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama bertujuan untuk meneliti kinerja karyawan.

Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel dan alat analisis	Persamaan dan Perbedaan
M. Saleh Lubis (2015)	Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja.	Variabel bebas: Iklim organisasi dan komitmen organisasi Variabel terikat: Pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kerja	Persamaan pada variabel iklim organisasi, komitmen organisasi dan kinerja. Perbedaan pada variabel organizational citizenship behavior (OCB)
Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak	Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas : Etos kerja dan iklim organisasi. Variabel terikat : Kinerja karyawan.	Persamaan pada variabel iklim organisasi, dan kinerja. Perbedaan pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi.
Arsan (2019)	Pengaruh iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali.	Variabel bebas : Iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja. Variabel terikat : kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor kecamatan bahodopi kabupaten morowali	Persamaan pada variabel iklim organisasi, dan kinerja. Perbedaan pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi.
Pande Aditya Jaya Kusuma Putra (2018)	Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan	Variabel bebas: Komitmen organisasi dan iklim organisasi.	Persamaan pada variabel komitmen organisasional dan iklim organisasi.

Peneliti	Judul	Variabel dan alat analisis	Persamaan dan Perbedaan
	pada pt. Jayakarta balindo.	Variabel terikat: Turnover intention karyawan pada pt. Jayakarta balindo.	Perbedaan pada variabel turnover intention dan kinerja.
Muhammad Rasyid Abdillah, Rizqa Anita dan Rita Anugrah (2016)	Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan.	Variabel bebas: Dampak iklim organisasi Variabel terikat: stres kerja dan kinerja karyawan.	Persamaan pada variabel iklim organisasi dan kinerja. Perbedaan pada variabel stres kerja

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual adalah jalan penelitian dalam penelitian yang dilakukan yang memiliki tujuan untuk menunjukan kepada pembaca bahwa proses maupun hasil dari penelitian ini masuk akal dan rasional, untuk lebih jelasnya dapat kita lihat penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam mempengaruhi kinerja, beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai komitmen organisasi. Menurut Munandar (2014:54) komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan cara memperlihatkan ciri-ciri menerima nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasi dan setia terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan M. Saleh Lubis (2015) tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB). Menunjukan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang mengungkapkan perasaan suka

atau tidak suka terhadap organisasi tempatnya bekerja sebagai karyawan yang punya peran sangat penting dalam suatu lingkungan sekolah maka harus benar-benar merasa nyaman dengan tempat kerjanya. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam mengajar dan siswa siswi pun akan dengan mudah menangkap mata pelajaran yang diberikan.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

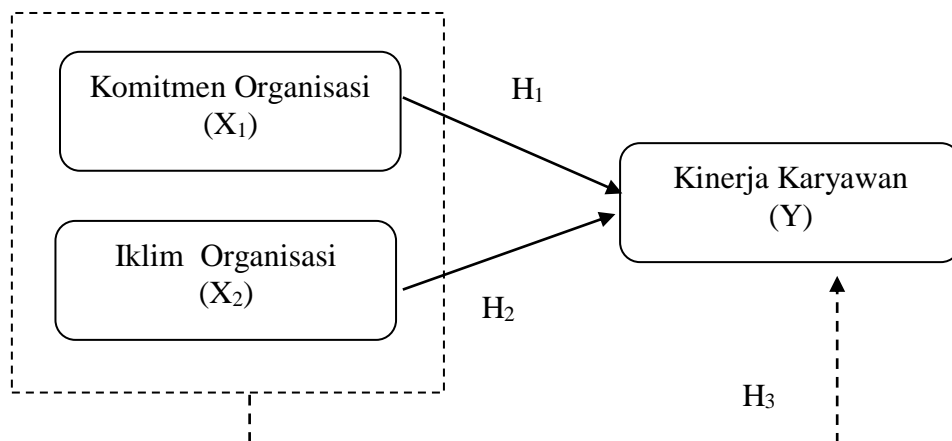
Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Wirawan (2010:123) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Simamora (2011:31) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas guru. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan Arsan (2019) tentang Pengaruh iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil

(PNS). Menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasi dalam penelitian ini mampu menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Dengan demikian Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. Untuk membuktikan hal-hal tersebut, maka peneliti berusaha menguji hubungan ketiga variabel tersebut (pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Smk Karya Bhakti Brebes).

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas maka pengembangan kerangka pikir dapat dilihat seperti dibawah ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

D. Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan

dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiranyang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. Maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ = Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

H₂ = Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

H₃ = Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kineja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei penjelasan karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan mengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2017: 6), metode survey (*explanatory survey method*) digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyodorkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dsb.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karsakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:136). Populasi yaitu sekelompok orang atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu (Indiantoro dan Supomo, 2014: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. Dengan total populasi sebesar 120.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$N = 54,54$$

Dengan demikian diperoleh nilai $n = 54,54$ responden yang dibulatkan menjadi 55 responden. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 55 orang.

Tabel 3
Sampel Penelitian

No	Lama Kerja	Jumlah karyawan	Perhitungan	Jumlah
1	1-5 TAHUN	59	$(59/120) \times 55$	27
2	5-10 TAHUN	37	$(59/120) \times 55$	17
3	>10 TAHUN	24	$(59/120) \times 55$	11
Jumlah		120		55

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik insidental, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017:85), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

C. Definisi konseptual dan oprasionalisasi variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjabaran dari suatu variabel prediktor ke dalam indikator-indikator yang terperinci. Dengan ditujukan untuk memberikan tanggapan terhadap variabel-variabel terhadap syarat-syarat yang telah ditentukan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian dalam penelitian ini meliputi :

a. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Sopiah, 2017:156).

b. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah merupakan serangkaian lingkungan kerja yang diukur berdasarkan kolektif dari berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu (Timpe, 2013: 4)

c. Kinerja karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Gaffar, 2007: 159)

2. Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut. Objek pada penelitian ini yaitu pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. Dari objek penelitian tersebut dapat diketahui variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item Pertanyaan	Sumber
Kinerja Karyawan	Individual	1. Kemampuan	1	Simmamora (2014:82)
		2. Kemauan	2	
		3. Keterampilan	3	
		4. Latar belakang pendidikan	4	
		5. Latar belakang keluarga	5	
		6. Tingkat social	6	
		7. Demografi	7	
	Psikologis	8. Persepsi	8	
		9. Peran	9	
		10. Sikap	10	
		11. Kepribadian	11	
		12. Sifat	12	
		13. Motivasi	13	
		14. Lingkungan	14	
		15. Kepuasan	15	
	Organisasi	16. Atasan	16	
		17. Rekan kerja	17	
		18. Job description	18	
		19. Jenis pekerjaan	19	
		20. Tugas	20	
		21. Inovasi	21	
		22. Kreatifitas	22	
		23. Ide	23	
		24. Gagasan	24	
		25. Gaji	25	
		26. Tunjangan	26	
		27. Bonus	27	
		28. Insentif	28	
		29. Lembur	29	
		30. Imbalan	30	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item Pertanyaan	Sumber
Komitmen organisasi	<i>Affective commitment</i>	31. Kompensasi	31	(Sopiah, 2017 : 157)
		1. Keterkaitan pegawai secara emosional terhadap organisasi	1	
	<i>Continuance commitment</i>	2. Bertahan pada organisasi karena membutuhkan imbalan	2	
		3. Tidak menemukan pekerjaan lain	3	
	<i>Normative commitment</i>	4. Nilai-nilai dari karyawan	4	
		5. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik	5	
Iklim Organisasi	Kondisi fisik	1. Ruang tempat berlangsungnya proses belajar-mengajar	1	(Rohani, 2014:157)
		2. Pengaturan tempat duduk	2	
		3. Ventilasi	3	
		4. pengaturan cahaya	4	
		5. Pengaturan penyimpanan barang-barang	5	
	Kondisi Sosio-Emosional	6. Tipe kepemimpinan	6	
		7. Sikap	7	
		8. Suara	8	
		9. Pembinaan hubungan baik	9	
	Kondisi Organisasional	10. Kegiatan rutinitas yang dilakukan secara organisasional	10	

D. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang valid, relevan dan akurat maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik kuesioner. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan untuk dilaksanakan meskipun

tanpa kehadiran peneliti. Disini, pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dituangkan secara tertulis melalui suatu kuesioner (Sugiarto, 2017:186). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan lima alternatif jawaban menggunakan *skala likert* dengan skoring :

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5
2. Jawaban S (Setuju) diberi skor 4
3. Jawaban N (Netral) diberi skor 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat-alat ukur perlu mendapat perhatian agar hasil yang diperoleh adalah benar-benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah yang akan diteliti. Alat ukur yang ilmiah haruslah memenuhi kriteria sah dan terandalkan (valid dan reliabel).

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan yang diharapkan oleh peneliti (Ghozali, 2016: 52). Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi product momen (*moment product correlation, Pearson correlation*) antara skor setiap

butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item total correlation. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut (Arikunto, 2010 : 213)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	=	koefisien korelasi
n	=	jumlah responden
$\sum XY$	=	jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total
$\sum X$	=	jumlah skor butir
$\sum X^2$	=	jumlah skor butir kuadrat
$\sum Y$	=	jumlah skor total
$\sum Y^2$	=	jumlah skor total kuadrat

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing butir pertanyaan. Butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau sah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Pada penelitian ini uji validitas untuk menguji instrumen penelitian akan dilakukan kepada 30 orang responden.

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Reliabilitas (keandalan) adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2016: 47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberi nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2016:48).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 2014:166).

1. Analisis Deskriptif Responden

Deskripsi responden digunakan untuk memberi gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi usia, jenis kelamin. Deskripsi responden ini digunakan untuk mengetahui kumpulan data yang dapat mewakili sampel atau populasi setiap data demografi responden.

2. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Dalam korelasi rank spearman sumber data untuk kedua variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber daya yang tidak sama, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal serta data dari kedua jenis variabel tidak harus membentuk distribusi normal (Sugiyono, 2017:244). Jadi korelasi rank spearman adalah bekerja dengan data ordinal atau berjenjang atau ranking dan bebas distribusi. Analisis korelasi

rank spearman digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017 : 245)

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi rank spearman

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari seberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

- Apabila $r = +1$, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
- Apabila $r = 0$, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Apabila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Untuk dapat memberikan penafsiran dengan koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil hubungannya, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Intepretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010 : 231)

3. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

$H_0 : \rho_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

$H_0 : \rho_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

b. Taraf Signifikan.

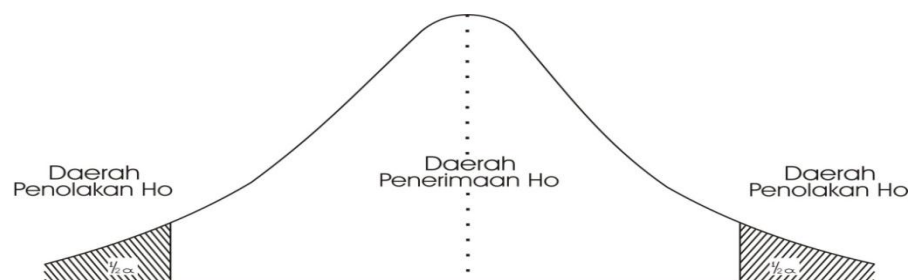
Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji z dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau $\alpha = 5\%$).

Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu ;

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$



c. Menghitung Nilai t_{hitung}

Adapun untuk menguji signifikansi digunakan rumus sebagai berikut

(Sugiyono, 2010: 247) :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t. : besarnya t_{hitung}

r. : nilai korelasi

n. : Jumlah sampel

d. Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak

4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji hipotesis 3, yaitu untuk menguji hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{y.x1x2}$ = Korelasi ganda

$r_{y.x1}$ = Korelasi antara Y dan X_1

$r_{y.x2.x1}$ = Korelasi antara Y dan X_2

5. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis ketiga. Untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah:

a. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

$H_0 : \rho = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

$H_a : \rho \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

b. Taraf Signifikan

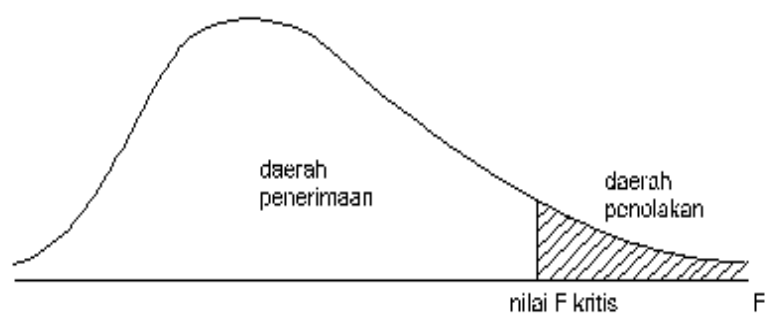
Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau $\alpha = 5\%$).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu :

H_0 diterima apabila $= -F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $= F_{hitung} > F_{tabel}$



d. Menghitung Nilai F_{hitung}

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010: 286):

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = besarnya F_{hitung}

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

a. Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak

6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menyatakan besar atau kecilnya kontribusi (sumbangan langsung) antara komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. Adapun koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

SMK Karya Bhakti berdiri 1 Januari 1971, awal berdirinya SMK Karya Bhakti Brebes yang mendirikan adalah guru – guru dari guru SMK NEGERI 1 yang PNS untuk menambah penghasilan, karena pada saat itu, guru kan penghasilannya kecil sementara waktunya sangat luang sehingga siang hari sekitar jam 2 mereka bisa meluangkan waktu untuk luang dan mendirikan SMK Karya Bhakti yang pada saat itu ketua yayasannya, yayasan perwakilannya di pegang oleh Bapak Ahmad Masri karna waktu berdiri belum ada payung hukum atau Yayasan yang menaungi maka ketika itu bergabung dengan Yayasan yang ada di Semarang yaitu Yayasan Pendidikan Ekonomi Jawa tengah.

Hingga sekarang SMK Karya Bhakti berada di bawah Yayasan Pendidikan Ekonomi Jawa Tengah yang beranggotakan kurang lebih 16 sekolah dari SMP/SMA/SMK juga dari Semarang, Karanganyar, Purworejo, Cilacap, Brebes, Tegal dan Slawi yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Ekonomi (YPE). Seiring perkembangan SMK karya Bhakti ini yang tadinya masuk siang hari pulanginya sore hari dan gedung numpang di SMKN 1 Brebes setelahnya bertempat di jalan taman siswa kalau awal berdiri di gedung nasional itu yang sekarang jadi kantor BASARNAS yang pernah di fungsikan untuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Brebes kemudian di tahun

1985 membangun gedung sendiri sampai sekarang kemudian setelah punya gedung sendiri kegiatan belajar mengajar di waktu pagi hari sehingga dikemudian hari guru SMKN 1 banyak yang keluar karna waktunya berbenturan dengan jam mengajar di SMK Karya bhakti Brebes kita menerapkan 6 hari kerja.

Sarana dan Prasarana awal berdiri kita hanya punya 4 lokal, saja ruang kelas, tidak ada ruang guru, sehingga ruang guru itu dibikin gedung seperti gudang, dan sekarang 2018 sudah berkembang sekarang menjadi 38 rombel, dan mempunyai laboratorium komputer ada 4 ruang kemudian ruang praktek siswa ada 3 organisasi perkantoran, akutansi, pemasaran, kemudian ada 2 tiching faktory multimedia dan TKJ selain itu kita juga punya toko yang sangat besar di bawah naungan SMK Karya Bhakti Brebes.

Selain itu juga memiliki 1 ruang perpus yang sudah berstandar nasional jadi ukuran ruangnya isi bukunya kita sudah memiliki standar nasional yang di tetapkan oleh pemerintah selain itu memiliki ruang parkir yang sangat luas kemudian ada ruang olahraga dan untuk upacara di belakang termasuk lapangan basket yang di bangun secara mandiri, ruang guru sudah berkembang, yang dulunya gudang, sekarang ada 3 ruang guru dan 1 ruang wakasek dan ketua kopetensi, selain itu juga memiliki musholah yang cukup kopotentif selain itu ada juga ruang tata usaha ruang BK(bimbingan konseling) kemudian ruang BKK (Bursa Kerja khusus).

Kejuruan jurusanya tadinya awal berdiri hanya bisni management dan tata buku / akutansi dengan pemasaran dan awal awal berdiri hanya 2 jurusan

kemudian nambah satu jurusan yaitu administrasi perkantoran jadi latar belakangnya SMK Karya Bhakti adalah SMEA (sekolah menengah ekonomi) kemudian tahun 90 an SMK Karya Bhakti menambah jurusan dari (TIK) Teknik Informasi dan komunikasi atau komputer itu ada 3 (tiga) yang pertama didirikan adalah RPL (rekayasa Perangkat lunak) kemudian di lanjutkan dengan TKJ (Teknik Komputer Jaringan) dan yang terakhir di lanjutkan jurusan yang terakhir adalah multimedia jadi sekarang yang awal ada 2 (dua) dan sekarang sudah mempunyai kompetensi keahlian atau jurusan 6 (enam)

Keberadaan SMK Karya Bhakti Brebes sangat strategis karena lokasinya di pinggiran kota (\pm 1 KM dari pusat kota) berada di daerah Kecamatan Brebes dan dekat dengan Stadion Karangbirahi dan dikelilingi oleh Instansi Lembaga Sosial maupun Pemerintahan seperti PDAM, Kantor IDI, kantor Kecamatan Gedung Kopri, Kantor Panwas, Kantor Kantor Badan Pusat Statistik, serta dikelilingi Lembaga Pendidikan seperti SMPN 2, SMPN 4, SMPN 1, SMK PGRI, SMK Budiutomo, SMAN 03, SMAN 01 dan SMKN 1 Brebes, dan juga dekat dengan stasiun Brebes.

Sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan kualitas kinerja yang baik, maka SMK Karya Bhakti Brebes menetapkan visi dan misi. Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai di masa depan. Visi adalah gambaran tentang masa depan SMK Karya Bhakti Brebes secara ideal dan sebagai arah ke mana sekolah harus dikembangkan.

Pada saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, serta tuntutan kebutuhan masyarakat dan orang tua terhadap institusi pendidikan telah memicu sekolah untuk merespon tantangan agar menjadi peluang yang dapat mengembangkan potensi yang ada di sekolah. SMK Karya Bhakti Brebes memiliki citra karakter bangsa yang mengembangkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang yang diwujudkan dalam Visi sekolah sebagai berikut “ AKTIF, KREATIF, dan KOMPETITIF BERDASARKAN IMTAQ.”

Visi sekolah tersebut di atas mencerminkan cita-cita sekolah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi sekarang, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan visi SMK Karya Bhakti Brebes, sekolah memiliki Misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan kantamatan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berbudi pekerti luhur
2. Mengembangkan institusi dengan menerapkan system manajemen ISO/DIS 9001 – 2015 secara konsisten.
3. Menjalinkan kerja sama dengan DU/Di perguruan tinggi stake holder untuk mewujudkan pengembangan pendidikan dan tenaga kependidikan pengembangan kurikulum pelaksanaan praktek kerja lapangan dan pemasaran tamatan.
4. Mengembangkan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas dan ramah lingkungan

SMK Karya Bhakti Brebes mengenai fasilitas selolah dari tahun ketahun selalu mengalami peningkatan dan penambahan ruang kelasnya, SMK yang berdiri 47 tahun silam yang bermulahnya 2 (dua) rombel yang sekarang menjadi 38 (tigapuluh delapan) rombel yang terletak di tengah-tengah kota Brebes terletak di daerah Kecamatan Brebes sehingga kegiatan belajar mengajar dapat terlaksana dengan nyaman dan tenang, juga sekolah ini berkembang dengan baik dari tahun ketahun, baik dari bidang akademik maupun non akademik setiap tahunnya.

B. Hasil Penelitian

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat-alat ukur perlu mendapat perhatian agar hasil yang diperoleh adalah benar-benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah yang akan diteliti. Alat ukur yang ilmiah haruslah memenuhi kriteria sah dan terandalkan (valid dan reliabel).

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir pernyataan. Skala butir pernyataan disebut valid, jika melakukan apa yang seharusnya diukur. Jika skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti, sebab tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan (Sunyoto, 2012: 55). Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian dengan validitas kuesioner adalah korelasi product momen (*moment product correlation*, *Pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai

inter item total correlation. Uji Validitas instrumen akan dilakukan kepada 30 orang responden. Kriteria validitas adalah jika $r_{xy} \geq r_{\text{tabel}}$. Perhitungan menggunakan rumus korelasi *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau sah jika $r_{\text{hitung}} \geq$ daripada r_{tabel} . Butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid jika $r_{\text{hitung}} \leq$ dari pada r_{tabel} . Berikut ini adalah hasil uji validitas :

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Keterangan	rhitung	rtabel	Kriteria
Kinerja karyawan				
1	KK _1	0,692	0,361	Valid
2	KK _2	0,281	0,361	Valid
3	KK _3	0,761	0,361	Valid
4	KK _4	0,569	0,361	Valid
5	KK _5	0,791	0,361	Valid
6	KK _6	0,837	0,361	Valid
7	KK _7	0,805	0,361	Valid
8	KK _8	0,844	0,361	Valid
9	KK _9	0,766	0,361	Valid
10	KK _10	0,856	0,361	Valid
11	KK _11	0,733	0,361	Valid
12	KK _12	0,749	0,361	Valid
13	KK _13	0,769	0,361	Valid
14	KK _14	0,416	0,361	Valid
15	KK _15	0,778	0,361	Valid
16	KK _16	0,725	0,361	Valid
17	KK _17	0,711	0,361	Valid
18	KK _18	0,783	0,361	Valid
19	KK _19	0,703	0,361	Valid
20	KK _20	0,646	0,361	Valid
21	KK _21	0,791	0,361	Valid
22	KK _22	0,837	0,361	Valid
23	KK _23	0,794	0,361	Valid
24	KK _24	0,838	0,361	Valid

25	KK_25	0,688	0,361	Valid
26	KK_26	0,633	0,361	Valid
27	KK_27	0,673	0,361	Valid
28	KK_28	0,702	0,361	Valid
29	KK_29	0,701	0,361	Valid
30	KK_30	0,663	0,361	Valid
31	KK_31	0,689	0,361	Valid
Komitmen Organisasi				
1	KO_1	0,933	0,361	Valid
2	KO_2	0,873	0,361	Valid
3	KO_3	0,664	0,361	Valid
4	KO_4	0,926	0,361	Valid
5	KO_5	0,755	0,361	Valid
Iklim Prganisasi				
1	IO_1	0,483	0,361	Valid
2	IO_2	0,692	0,361	Valid
3	IO_3	0,771	0,361	Valid
4	IO_4	0,609	0,361	Valid
5	IO_5	0,647	0,361	Valid
6	IO_6	0,737	0,361	Valid
7	IO_7	0,713	0,361	Valid
8	IO_8	0,739	0,361	Valid
9	IO_9	0,728	0,361	Valid
10	IO_10	0,687	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,361$ (nilai r tabel untuk $n = 30$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel belum tentu valid, sedangkan instrumen yang valid pada umumnya pasti reliabel. Dengan demikian pengujian reliabilitas instrumen harus dilakukan karena, merupakan syarat untuk pengujian validitas. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penelitian ini mengukur reliabilitas data dengan reliabilitas konsistensi internal (Sugiyono, 2010:111). Uji reliabilitas instrumen akan dilakukan kepada 30 orang responden. Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha*). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2011: 45). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,969	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,889	Reliabel
Iklim Organisasi	0,871	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2020

Hasil reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,6 (Ghozali, 2011: 45) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

3. Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan pada karyawan yang berstatus non PNS di SMK Karya Bhakti Brebes dengan mengambil sampel sejumlah 55 orang dari 120 orang karyawan sebagai populasi. Berikut ini adalah deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini :

Tabel 8
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	9	16 %
2	31-40 Tahun	21	38 %
3	41 – 50 tahun	15	27 %
4	Di atas 51 Tahun	10	18 %
Total		55	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berumur lebih dari 31 - 40 tahun yaitu 21 orang responden atau 38 %, yang berumur 20 -30 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 16 %, dan responden yang berusia 41 -50 tahun yaitu sebanyak 15 orang responden (27%) dan responden yang berusia di atas 51 tahun yaitu sebanyak 10 orang responden tau 18%.

Tabel 9
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	45 %
2	Perempuan	30	55 %
Total		55	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 25 responden atau 45 % dan perempuan sebanyak 30 responden atau 55 %.

Tabel 10
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sarjana	43	78 %
2	Magister	12	22 %
Total		55	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah memiliki pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 43 orang responden (78%) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Magister sebanyak 12 orang responden (22%).

Tabel 11
Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	46	84 %
2	Tidak Menikah	9	16 %
Total		55	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki status pernikahan sudah menikah. Jumlah responden yang memiliki status pernikahan sudah menikah adalah sebanyak 46 responden atau 84 % dan responden yang memiliki status pernikahan tidak menikah sebanyak 9 responden atau 16%.

4. Analisis Korelasi Rank Spearman

Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisa data. Sebagaimana yang peneliti uraikan pada bab terdahulu, bahwa masalah yang dibahas dalam skripsi ini adalah “Apakah terdapat komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes?” maka akan dilakukan analisis statistik menggunakan analisis korelasi *rank spearman*, korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut ini adalah hasil perhitungan dari analisis data untuk pengujian hipotesis yang telah dilakukan :

a. Analisis Korelasi Rank Spearman Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis korelasi *Rank Spearman*. Korelasi *Rank Spearman* ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan cara menghitung korelasi yang menunjukkan berapa besar komitmen organisasi sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*:

Tabel 12
Korelasi *Rank Spearman* Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,846**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	55	55
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,846**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *rank spearman* diperoleh nilai korelasi atau r_s sebesar 0,846. Nilai korelasi atau r_s sebesar 0,846 lalu diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,800 – 1,000. Hal itu artinya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tergolong sangat kuat.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes bersifat positif artinya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes juga akan meningkat. Sebaliknya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan menurun maka kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes juga akan menurun.

Untuk menguji apakah pengaruh yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) maka dilakukan uji signifikansi korelasi *rank spearman*. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *rank spearman* variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *sig* 0,000 yang berarti ada pengaruh yang signifikan komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

Dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

b. Analisis Korelasi Rank Spearman Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis korelasi *Rank Spearman*. Korelasi *Rank Spearman* ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan cara menghitung korelasi yang menunjukkan berapa besar komitmen organisasi sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*:

Tabel 13
Korelasi *Rank Spearman* Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			Iklm Organisasi	Kinerja Kary awan
Spearman's rho	Iklim Organisasi	Correlation Coeff icient	1,000	,691**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	55	55
	Kinerja Kary awan	Correlation Coeff icient	,691**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *rank spearman* diperoleh nilai korelasi atau rs sebesar 0,691. Nilai korelasi atau rs sebesar 0,691 lalu diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,600 – 0,799. Hal itu artinya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan tergolong kuat.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes bersifat positif artinya apabila iklim organisasi di SMK Karya Bhakti Brebes baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila iklim organisasi di SMK Karya Bhakti Brebes menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Untuk menguji apakah pengaruh yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) maka dilakukan uji signifikansi korelasi *rank spearman*. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *rank spearman* variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *sig* 0,000 yang berarti ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

5. Analisis Korelasi Berganda

Untuk menjawab pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis korelasi berganda. Korelasi berganda ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungannya adalah:

$$R_{y.x1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Dimana :

$$r_{yx1} = 0,846$$

$$r_{yx2} = 0,691$$

$$r_{x1x2} = 0,775$$

Maka :

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0,846^2 + 0,691^2 - 2 \times 0,846 \times 0,691 \times 0,775}{1 - 0,775^2}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0,716 + 0,477 - 0,906}{1 - 0,601}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{1,193 - 0,906}{0,399}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{0,287}{0,399}}$$

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{0,551}$$

$$R_{y.x1.x2} = 0,742$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh nilai korelasi atau R sebesar 0,742. Nilai korelasi atau R sebesar 0,742 lalu diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r berada pada interval 0,600 – 0,799. Hal itu artinya pengaruh pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tergolong kuat.

Pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bersifat positif artinya apabila komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila komitmen

organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji signifikansi korelasi berganda digunakan untuk memperoleh kesimpulan dari ada atau tidaknya pengaruh antara komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

c. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan :

$H_0 : \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

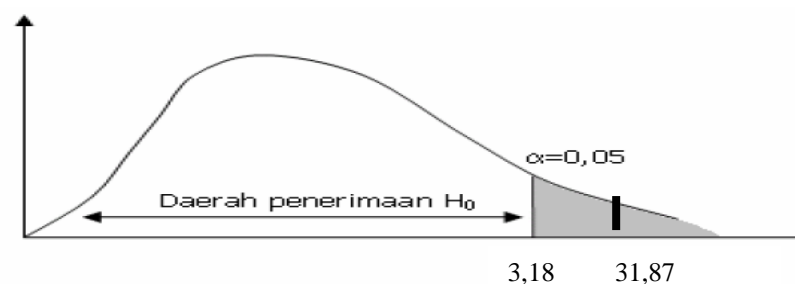
$H_a : \rho \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes.

d. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu :

H_0 diterima apabila $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}}$

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$



e. Menghitung Nilai F_{hitung}

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012: 235) :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : besarnya F_{hitung}

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

Dimana:

$$R = 0,742$$

$$N = 55$$

$$k = 2 \text{ (banyaknya variabel independen)}$$

Maka:

$$F_{hitung} = \frac{0,742^2 / 2}{(1 - 0,742^2) / (55 - 2 - 1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,551/2}{0,449/52}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,272}{0,009}$$

$$F_{hitung} = 31,87$$

Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi berganda di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 31,87. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} dengan dk pembilang = (k) dan dk penyebut = (n-k-1), jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 52 dengan taraf kesalahan 5%, maka nilai F_{tabel} sebesar 3,18, ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($31,87 > 3,18$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menjelaskan seberapa besar persentasi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model, semakin besar Koefisien Determinasi semakin besar hubungan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 sampai 1, suatu Koefisien Determinasi sebesar 1 berarti ada kecocokan sempurna, sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan. Adapun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,742^2 \times 100 \%$$

$$KD = 55,1 \%$$

Besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 55,1 %. Nilai koefisien determinasi tersebut berarti bahwa 55,1 % keragaman total kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes dapat dijelaskan melalui hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 44,9 % oleh faktor lain tidak dapat dijelaskan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap sekolah/organisasi. Kinerja yang dimiliki seseorang karyawan tidak tumbuh begitu saja namun terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya untuk dapat meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik maka harus dapat mengetahui faktor-faktor yang perlu dipersiapkan sehingga dapat mendukung terhadap peningkatan kerja. Kinerja pendidik dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai suatu organisasi tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja pendidik harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing semakin ketat secara global.

Misalnya, karyawan hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan cara menyusun perencanaan dalam pembelajaran sesuai dengan kurikulum, menguasai bahan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, menguasai dan memanfaatkan media pembelajaran, memberikan bimbingan individual terhadap siswa, melakukan penelitian sederhana dan memiliki sikap serta dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Kesadaran karyawan terhadap peningkatan kompetensi serta kualitas kinerjanya harus dilandasi komitmen organisasi yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan mengamalkan ilmunya. Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasi yaitu bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin mengkondisikan karyawan dan tenaga kependidikan lainnya untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai harapan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan. Rendahnya kinerja karyawan akan memberikan kerugian tidak hanya kepada karyawan sebagai individu tetapi juga kepada siswa sebagai pengguna jasa pendidikan.

Implikasi teoritis penelitian ini adalah mendukung penelitian yang dilakukan Lubis (2015) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu bahwa peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja yang dapat menunjang terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah mendukung hasil penelitian yang dilakukan Razak (2019), Arsan (2019) serta Anita dan Anugrah (2016) yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen organisasi dan iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa kinerja mengajar karyawan merupakan kemampuan dan usaha karyawan untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja mengajar karyawan ditampilkan oleh beberapa indikator, yaitu: penguasaan terhadap kurikulum dan perangkat pengajarannya, penguasaan materi pelajaran, penguasaan metode dan teknik penilaian, komitmen atau kecintaan karyawan terhadap tugasnya dan disiplin. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

Dalam melaksanakan tugas mendidik, karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga karyawan yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi karyawan seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi

tersebut menuntut organisasi dalam hal ini sekolah untuk mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik yang ada untuk mampu memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, sekolah dijadikan sebagai wadah yang terdiri dari individu-individu untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Namun setiap karyawan mempunyai watak yang berbeda-beda, perbedaan akan menimbulkan ketidaknyamanan antar karyawan dalam lingkup sekolah tetapi disisi lain sekolah merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski seringkali banyak terjadi perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan sekolah secara efektif. Setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah di lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik antara para personilnya maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif, keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Iklim organisasi yaitu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Secara teoritis penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2015) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes, dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman dengan hasil sebesar 0,846 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh kuat dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes, dibuktikan dengan hasil analisis korelasi rank spearman dengan hasil sebesar 0,691 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh kuat dan signifikan komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMK Karya Bhakti Brebes, dibuktikan dengan hasil analisis korelasi berganda dengan hasil sebesar 0,742 dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($31,87 > 3,18$).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi karyawan SMK Karya Bhakti Brebes hendaknya meningkatkan komitmennya terhadap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut dilakukan dengan cara meningkatkan komunikasi dua arah antara karyawan dengan peserta didik maupun antara karyawan dengan kepala sekolah, meningkatkan rasa kebersamaan dan satu sekolah, memberikan bantuan kepada sesama karyawan yang membutuhkan bantuan, menciptakan organisasi yang dinamis, promosi dari internal, memotivasi, mengembangkan kemampuan karyawan, dan memberikan tauladan. Selain itu SMK Karya Bhakti Brebes hendaknya lebih memperhatikan karyawannya terutama melalui pendekatan individu sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan dan dengan begitu karyawan akan merasa nyaman berada di Organisasi. Selain itu dengan mengadakan pelatihan misalnya pelatihan PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan) dalam mengembangkan kreatifitas karyawan.
2. Bagi kepala sekolah SMK Karya Bhakti Brebes hendaknya berusaha mendorong terciptanya iklim organisasi yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kinerja yang optimal. Kepala sekolah SMK Karya Bhakti Brebes sebaiknya memberikan perhatian kepada penciptaan suasana yang kondusif dalam pengelolaan pembelajaran. Karyawan dan Kepala Sekolah sebaiknya mempunyai kemampuan dan ketrampilan untuk merencanakan dan memfasilitasi terciptanya suasana sekolah dan pembelajaran dalam kelas. Hal ini bisa terjadi apabila karyawan bersama unsur-unsur lainnya

seperti kepala sekolah, pegawai sekolah dan siswa mempunyai kemampuan atau kemauan menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah :

1. Kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.
2. Penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja. Sementara itu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Muhammad Rasyid; Rizqa dan Rita Anugerah. (2016) Dampak Iklim Organisasi . Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Volume XX. No 1, Halaman: 121-145
- Alwi, H. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Anarogo, Pandji dan Ninik Widiyanti (2012) *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, Moch. Idochi. (2004). *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Aqsariyanti, Lisa, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak. (2019). Pengaruh Etos Kerja & Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen*, Volume 2, No 1. Halaman : 27-36.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arsan (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Pendidikan & Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 4, No 8. Halaman : 148-155
- Bafadal, Ibrahim. (2003) *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah. Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Cepi Triatna dan Komariah (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmawan, Didit. (2013) *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta
- Dessler, Gary. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Febrianty dkk, (2020). *Manajemen Perubahan Perusahaan Di Era Transformasi Digital*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Gaffar, Vanessa (2007) *Costumer Relationship Management and Marketing. Public Relation*. Bandung: Alfabeta

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indriantoro, Nur & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Jaya, P. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi & Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt.Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 7, No 2. Halaman : 555-583
- Komalasari, Kokom. (2011) *Pembelajaran Kontekstual Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Refika Aditama
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi & komitmen organisasi terhadap pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 3, No 2. Hal: 75-84
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & J.H Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, Ashar S. (2014) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Patoni, Achmad (2014). *Dinamika Pendidikan Anak*. Jakarta: Bina Ilmu.
- Peraturan Pemerintah RI. No 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: Depdiknas
- Rivai, Veithzal (2016) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2016). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Alih Bahasa Jusuf Udaya. Jakarta: Salemba empat
- Rohani, Ahmad (2014) *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioneer Jaya
- Slamet, Ahmad (2007) *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdiknas

- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiarto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tilaar, H.A.R. (2001). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Timpe, Dale. (2013). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wibowo. (2017) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wilson, Bangun. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wirawan. (2010). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden Penelitian

Di tempat

Dengan hormat,

Melalui kuesioner ini saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu memberikan respon terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terlampir. Kuesioner ini merupakan alat untuk mengumpulkan data penelitian untuk skripsi. Adapun topik penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK Karya Bhakti Brebes”**.

Tujuan dari pengumpulan data ini semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam bentuk penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian ini dan semua jawaban akan diperlakukan sesuai kode etik ilmiah dan tidak sama sekali dimaksudkan untuk memberi penilaian yang dapat merugikan karier Bapak/ Ibu.

Atas bantuan dan waktu yang Bapak/Ibu berikan untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Umi Laelatul Khasanah

Identitas Responden

Isilah dan berilah tanda silang (X) atau checklist (√) pada isian berikut :

1. Umur : tahun
 - a. 20 - 30 tahun
 - b. 31 – 40 tahun
 - c. 41 – 50 tahun
 - d. Di atas 51 tahun
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Tingkat pendidikan terakhir
 - a. Sarjana
 - b. Magister
4. Status Pernikahan
 - a. Menikah
 - b. Tidak Menikah

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dimohon memberi tanda silang (X) atau checklist (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu dalam menilai setiap item pertanyaan.

- SS = Sangat setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak setuju
 STS = Sangat tidak setuju

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang dipersyaratkan oleh instansi					
2	Saya memiliki kemauan untuk maju dengan lebih banyak belajar					
3	Saya memiliki Keterampilan yang dipersyaratkan oleh instansi					
4	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang dipersyaratkan oleh instansi					
5	Saya memiliki latar belakang keluarga yang baik					
6	Saya memiliki tingkat social yang cukup baik					
7	Di lingkungan Saya secara demografi menjadi karyawan di suatu sekolah adalah suatu kehormatan					
8	Saya memiliki persepsi yang baik berkaitan dengan pekerjaan Saya.					
9	Saya melakukan peran yang baik dalam instansi.					
10	Saya memiliki sikap yang baik di instansi terhadap semua rekan kerja					
11	Saya memiliki kepribadian yang bisa diterima oleh rekan kerja dan atasan.					
12	Saya memiliki sifat yang baik dan bisa diterima semua rekan kerja					
13	Saya memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi					
14	Lingkungan kerja di instansi tempat saya bekerja mendukung semangat Saya dalam bekerja					
15	Saya merasa puas jika dapat menyelesaikan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	pekerjaan dengan baik					
16	Saya memiliki atasan yang memberi dukungan					
17	Saya memiliki Rekan kerja yang memberi dukungan					
18	Job description di instansi cukup jelas					
19	Jenis pekerjaan di instansi sesuai dengan cita-cita					
20	Saya menyelesaikan semua tugas yang dibebankan					
21	Saya berusaha melakukan Inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
22	Saya berusaha mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					
23	Saya mengemukakan ide berkaitan dengan pengembangan instansi					
24	Saya mengemukakan gagasan berkaitan dengan pengembangan instansi					
25	Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan perundangan					
26	Tunjangan yang diterima sesuai dengan peraturan perundangan					
27	Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja					
28	Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja					
29	Uang lembur yang diterima sesuai dengan ketentuan					
30	Imbalan yang diterima sesuai dengan harapan					
31	Kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan					

Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa memiliki keterkaitan secara emosional dengan instansi					
2	Saya bertahan untuk tetap berada di instansi ini karena saya membutuhkan imbalan untuk mencukupi kebutuhan keluarga					
3	Saya bertahan untuk tetap berada di instansi ini karena saya tidak menemukan pekerjaan lain.					
4	Nilai-nilai yang ada di organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini selama ini					
5	Saya merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik demi kemajuan instansi					

Variabel Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Ruang tempat berlangsungnya proses belajar-mengajar nyaman					
2	Pengaturan tempat duduk di ruangan teratur dan rapi					
3	Terdapat ventilasi yang cukup di ruangan tempat Saya bekerja					
4	Cahaya di instansi tempat Saya bekerja diatur cukup baik					
5	Barang-barang di instansi tempat Saya bekerja disimpan dan diatur dengan rapi					
6	Pimpinan di instansi tempat Saya bekerja memberikan motivasi dan semangat kepada semua bawahan					
7	Saya bersemangat setiap kali akan berangkat bekerja					
8	Di instansi tempat Saya bekerja tidak ada suara-suara dari pihak luar yang mengganggu ketenangan bekerja					
9	Di instansi tempat Saya bekerja dilakukan pembinaan hubungan antar pagawai dengan baik					
10	Di instansi tempat Saya bekerja kegiatan rutinitas yang dilakukan secara organisasional dikelola dengan baik					

Lampiran 2

Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel
Komitmen Organisasi

Responden	Nomor Item					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	3	3	18
2	4	5	4	4	3	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	4	5	4	23
9	5	3	5	4	5	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	2	2	4	3	3	14
16	2	3	5	3	3	16
17	4	4	5	4	4	21
18	3	3	3	3	4	16
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	5	4	4	21
22	5	5	5	5	4	24
23	3	4	4	4	4	19
24	3	3	5	4	4	19
25	3	3	4	4	5	19
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	4	5	5	22
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3

Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel
Iklim Organisasi

Responden	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
2	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	44
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
8	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
9	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
10	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
16	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	36
17	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
18	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	37
19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
20	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	40
21	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	43
22	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	46
23	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38
24	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
25	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	40
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48

Lampiran 4

Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Nomor Item																															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	122
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	123
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	149
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	155
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	149
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	138
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	154
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	146
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	152
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	149
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	120
17	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	100
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	103
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	149
21	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	144
22	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	139
23	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	3	5	5	4	3	4	4	1	4	3	5	5	123
24	2	4	4	2	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	2	4	4	2	5	5	5	5	4	5	3	4	2	5	5	126
25	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	113
26	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	138
27	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146

28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	
29	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	145

Lampiran 5

Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Penelitian Variabel Komitmen Organisasi

Responden	Nomor Item					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	2	4	4	3	3	16
3	3	3	4	4	4	18
4	5	5	3	3	3	19
5	4	4	5	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	4	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	5	5	24
10	2	3	4	4	4	17
11	5	4	5	2	2	18
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	3	3	18
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	4	23
16	3	3	4	4	4	18
17	3	3	4	4	4	18
18	4	4	4	4	5	21
19	3	3	3	3	3	15
20	2	2	4	2	5	15
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	3	3	18
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	3	3	18
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	5	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	3	3	18
32	4	5	4	4	3	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	4	4	23
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	4	5	4	23
39	5	3	5	4	5	22
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25

43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	2	2	4	3	3	14
46	2	3	5	3	3	16
47	4	4	5	4	4	21
48	3	3	3	3	4	16
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	5	4	4	21
52	5	5	5	5	4	24
53	3	4	4	4	4	19
54	3	3	5	4	4	19
55	3	3	4	4	5	19

Lampiran 6

Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Penelitian Variabel Iklim Organisasi

Responden	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
2	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	43
3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	39
4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
7	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	41
11	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
14	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	45
15	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	44
16	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	38
17	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	36
18	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	44
19	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	37
20	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	38
21	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
22	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	38
23	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	38
26	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
32	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	44
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
38	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
40	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
41	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
45	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
46	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	36
47	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
48	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	37
49	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
50	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	40
51	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	43
52	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	46
53	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38
54	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
55	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	40

Lampiran 7

Tabulasi Hasil Kuesioner Untuk Penelitian Variabel Kinerja karyawan

Responden	Nomor Item																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
2	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	5	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
9	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	
10	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
11	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	2	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
13	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	
14	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	
15	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	
16	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
17	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
20	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
23	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
24	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	
25	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	
26	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
39	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	
46	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
51	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
52	2	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	
53	2	4	4	2	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	4	4	2	
54	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	3	3	5	
55	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	
Jumlah	202	235	228	229	239	236	244	244	236	225	243	242	229					

Lampiran 8

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlations

Correlations

		KO_1	KO_2	KO_3	KO_4	KO_5	KO
KO_1	Pearson Correlation	1	,860**	,540**	,791**	,611**	,933**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KO_2	Pearson Correlation	,860**	1	,468**	,778**	,420*	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,000	,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KO_3	Pearson Correlation	,540**	,468**	1	,521**	,407*	,664**
	Sig. (2-tailed)	,002	,009		,003	,026	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KO_4	Pearson Correlation	,791**	,778**	,521**	1	,765**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KO_5	Pearson Correlation	,611**	,420*	,407*	,765**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,026	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
KO	Pearson Correlation	,933**	,873**	,664**	,926**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	5

Lampiran 9

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Correlations

Correlations											
	IO 1	IO 2	IO 3	IO 4	IO 5	IO 6	IO 7	IO 8	IO 9	IO 10	IO
IO_1 Pearson Correlation	1	,290	,272	,195	,437*	,185	,220	,194	,302	,302	,483**
Sig. (2-tailed)		,120	,146	,302	,016	,327	,243	,303	,105	,105	,007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_2 Pearson Correlation	,290	1	,814**	,491**	,499**	,339	,333	,267	,290	,206	,692**
Sig. (2-tailed)	,120		,000	,006	,005	,067	,073	,154	,120	,276	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_3 Pearson Correlation	,272	,814**	1	,656**	,592**	,387*	,380*	,394*	,272	,272	,771**
Sig. (2-tailed)	,146	,000		,000	,001	,035	,038	,031	,145	,145	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_4 Pearson Correlation	,195	,491**	,656**	1	,402*	,352	,278	,238	,275	,099	,609**
Sig. (2-tailed)	,302	,006	,000		,028	,056	,136	,206	,141	,601	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_5 Pearson Correlation	,437*	,499**	,592**	,402*	1	,191	,158	,339	,386*	,303	,647**
Sig. (2-tailed)	,016	,005	,001	,028		,312	,404	,067	,035	,104	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_6 Pearson Correlation	,185	,339	,387*	,352	,191	1	,806**	,580**	,673**	,581**	,737**
Sig. (2-tailed)	,327	,067	,035	,056	,312		,000	,001	,000	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_7 Pearson Correlation	,220	,333	,380*	,278	,158	,806**	1	,696**	,523**	,523**	,713**
Sig. (2-tailed)	,243	,073	,038	,136	,404	,000		,000	,003	,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_8 Pearson Correlation	,194	,267	,394*	,238	,339	,580**	,696**	1	,626**	,819**	,739**
Sig. (2-tailed)	,303	,154	,031	,206	,067	,001	,000		,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_9 Pearson Correlation	,302	,290	,272	,275	,386*	,673**	,523**	,626**	1	,786**	,728**
Sig. (2-tailed)	,105	,120	,145	,141	,035	,000	,003	,000		,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO_10 Pearson Correlation	,302	,206	,272	,099	,303	,581**	,523**	,819**	,786**	1	,687**
Sig. (2-tailed)	,105	,276	,145	,601	,104	,001	,003	,000	,000		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
IO Pearson Correlation	,483**	,692**	,771**	,609**	,647**	,737**	,713**	,739**	,728**	,687**	1
Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	10

Lampiran 10

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

[illegible]

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	31

Lampiran 11

Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

Nonparametric Correlations

Correlations

			Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,846**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	55	55
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,846**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Iklim Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,691**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	55	55
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,691**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			Komitmen Organisasi	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,775**	,846**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	55	55	55
	Iklim Organisasi	Correlation Coefficient	,775**	1,000	,691**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	55	55	55
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,846**	,691**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).